

BVGer A-6111/2016 vom 26. Juli 2017

Bundesverwaltungsgericht, 2017-07-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-6111_2016

FR: TAF A-6111/2016 du 26 juillet 2017

IT: TAF A-6111/2016 del 26 luglio 2017

Regeste

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Erwägungen

E. 1.1

Beim angefochtenen Beschwerdeentscheid im Sinne von Art. 61 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG, SR 172.021) handelt es sich um eine Verfügung gemäss Art. 5 Abs. 2 VwVG, die von einer Vorinstanz im Sinne von Art. 33 Bst. f des Verwaltungsgerichtsgesetzes (VGG, SR 173.32) erlassen worden ist und direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden kann (Art. 36 Abs. 1 BPG i.V.m. Art. 17 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen [ETH-Gesetz, SR 414.110]; Art. 62 Abs. 2 der Verordnung des ETH-Rates vom 15. März 2001 über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen [Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH, SR 172.220.113]). Da keine Ausnahme gemäss Art. 32 VGG vorliegt, ist das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 31 VGG und Art. 44 VwVG). Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG, soweit das ETH-Gesetz oder das VGG nichts anderes bestimmen (Art. 37 Abs. 1 ETH-Gesetz und Art. 37 VGG).

E. 1.2

Der Beschwerdeführer hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressat des angefochtenen Urteils, mit welchem die Vorinstanz seine Beschwerde abgewiesen hat, soweit sie darauf eingetreten ist, sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

E. 1.3

Streitgegenstand der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege und damit des Beschwerdeverfahrens ist grundsätzlich einzig das Rechtsverhältnis, welches Gegenstand des angefochtenen Entscheides bildet oder bei richtiger Rechtsanwendung hätte bilden sollen, soweit es nach Massgabe der Beschwerdebegehren im Streit liegt. Der Entscheid der unteren Instanz (Anfechtungsobjekt) bildet somit den Rahmen, der den möglichen Umfang des Streitgegenstandes begrenzt: Gegenstand des Beschwerdeverfahrens kann nur sein, was Gegenstand des vorinstanzlichen Verfahrens war bzw. des angefochtenen Entscheides ist. Gegenstände, über welche die vorinstanzliche Behörde nicht entschieden hat und nicht zu entscheiden hatte, darf die Beschwerdeinstanz grundsätzlich nicht beurteilen, da sie ansonsten in die funktionelle Zuständigkeit der Vorinstanz eingreifen würde. Insoweit ist auf die Beschwerde nicht einzutreten (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-1351/2017 vom 25. Juli 2017 E. 1.4.1 und A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 1.3.1, je m.w.H.). Anfechtungsgegenstand ist aufgrund des Devolutiveffekts einzig der angefochtene

Entscheid der Vorinstanz, nicht aber die Verfügung der Beschwerdegegnerin, die aber immerhin inhaltlich als mitangefochten gilt (BGE 134 II 142 E. 1.4). Soweit sich die Beschwerde gegen diese richtet, ist nicht auf sie einzutreten bzw. ist sie gegenstandslos (zum Ganzen Urteile des Bundesgerichts [BGer] 1C_474/2016 vom 1. Juni 2017 E. 1.2 und 9C_82/2017 vom 31. Mai 2017 E. 1; Urteil des BVGer A-7014/2014 vom 12. Mai 2015 E. 3). Streitgegenstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens ist ausschliesslich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Soweit der Beschwerdeführer Anträge stellt und Rügen erhebt, die nicht Gegenstand des vorinstanzlichen Beschwerdeverfahrens waren, ist demnach grundsätzlich nicht auf sie einzutreten. Sie sind indes immerhin insofern beachtlich, als sie für die Beurteilung der Rechtmässigkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und des Erlasses der Kündigungsverfügung durch die Beschwerdegegnerin von Bedeutung sind. Nicht einzutreten ist sodann namentlich auf das Schadenersatz- und Genugtuungsbegehren des Beschwerdeführers, soweit die entsprechenden Forderungen betragsmässig über seine Begehren in der Beschwerde an die Vorinstanz, mit der er noch je zwölf Monatslöhne verlangte, hinausgehen.

E. 1.4

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist - unter Vorbehalt von Erwägung 1.3 - einzutreten.

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 und 52 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Anträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Von den Verfahrensbeteiligten nicht aufgeworfene Rechtsfragen prüft es indes nur, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (statt vieler Urteil des BVGer A-2718/2016 vom 16. März 2017 E. 2.1 m.w.H.).

E. 2.2

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht indes namentlich dann eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Es entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt sein eigenes Ermessen nicht an die Stelle desjenigen der Arbeitgeberin bzw. der Vorinstanz (statt vieler Urteil des BVGer A-4005/2016 vom 27. Juni 2017 E. 2 m.H.).

E. 3

Der Beschwerdeführer bringt vor, die Vorinstanz habe den rechtserheblichen Sachverhalt nicht richtig bzw. nicht vollständig festgestellt. Wie das Bundesverwaltungsgericht hat die Vorinstanz den Sachverhalt von Amtes wegen abzuklären, allerdings lediglich - wie der Beschwerdeführer selbst korrekt festhält - den entscheidungswesentlichen (Urteil des BVGer A-5641/2016 vom 18. Mai 2017 E. 5.2 m.w.H.) und unter Vorbehalt der

Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 12 f. VwVG i.V.m. Art. 37 Abs. 1 ETH-Gesetz). Die Vorinstanz durfte vom Beschwerdeführer beantragten Beweismitteln die Erheblichkeit oder Tauglichkeit absprechen oder auf die Abnahme von (weiteren) Beweisen verzichten, soweit sie aufgrund der abgenommenen Beweise ihre Überzeugung bereits gebildet hatte und willkürfrei davon ausgehen durfte, diese würde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert werden (sog. antizipierte Beweiswürdigung; vgl. statt vieler Urteil des BVGer A-1351/2017 vom 25. Juli 2017 E. 5.6.1 m.w.H.). Wie die nachfolgenden Erwägungen zeigen, waren diese Voraussetzungen vorliegend erfüllt. Soweit der Beschwerdeführer im Zusammenhang mit dem vorinstanzlichen Verfahren sinngemäss eine Verletzung seines Akteneinsichtsrechts und damit des Anspruchs auf rechtliches Gehörs geltend macht, da ihm die Beschwerdegegnerin nicht alle verlangten Dokumente offengelegt und die Vorinstanz jene nicht dazu verpflichtet habe, wäre eine solche Verletzung als im vorliegenden Beschwerdeverfahren geheilt zu betrachten, nachdem das Bundesverwaltungsgericht die notwendigen Unterlagen von der Beschwerdegegnerin nachgefordert hat und der Beschwerdeführer sich dazu hat äussern können (vgl. Urteile des BVGer A-3085/2016 vom 26. Juni 2017 E. 3.1 und A-4006/2016 vom 11. Mai 2017 E. 2.1.4, je m.w.H.).

E. 4

Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, die Beschwerdegegnerin habe das Arbeitsverhältnis ohne zulässigen Grund aufgelöst.

E. 4.1

Die Arbeitgeberin kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG nur aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Die genannte Gesetzesbestimmung enthält einen - nicht abschliessenden - Katalog mit verschiedenen Kündigungsgründen. Das Arbeitsverhältnis kann von der Arbeitgeberin namentlich wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Bst. a) und wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten (Bst. b) aufgelöst werden.

E. 4.1.1

Die Abgrenzung zwischen den beiden Tatbeständen gestaltet sich oftmals schwierig, die Grenzen der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten und (lediglich) Verhaltensmängeln sind fliessend. Die Unterscheidung hat allerdings erheblich an Bedeutung eingebüsst, da gemäss neuerer Rechtsprechung in beiden Fällen vorgängig eine Mahnung auszusprechen ist. Im Gegensatz zur Arbeitsleistung, deren Beurteilung weitgehend nach objektiven Kriterien vorgenommen werden kann, wird das Verhalten eines Mitarbeitenden durch die subjektive Einschätzung der beurteilenden Person qualifiziert. Der Wunsch der Arbeitgeberin, sich von einem schwierigen Angestellten zu trennen, reicht als Kündigungsgrund nicht aus. Die Mängel im Verhalten des betreffenden Mitarbeitenden müssen vielmehr für Dritte nachvollziehbar sein. Durch diese objektivierete Betrachtungsweise wird sichergestellt, dass bei Kündigungen infolge von Konflikten die Ursachen der Spannungen näher betrachtet werden. Das Verhalten des Mitarbeitenden muss zu einer Störung des Betriebsablaufs führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und seinen Vorgesetzten erschüttern (Urteil des BVGer A-2846/2016 vom 18. April 2017 E. 3.2.2; zum Ganzen Urteile des BVGer A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 6.6 und A-6898/2015 vom 10. März 2016 E. 3.2.2 f., je m.w.H.). Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG weist im Verhältnis zu Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG subsidiären Charakter auf und ist daher nur

einschlägig, wenn die Mängel in Leistung oder Verhalten nicht mit einer Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten einhergehen (Urteil des BVGer A-5155/2014 vom 8. April 2015 E. 4.3.5.3).

E. 4.1.2

Eine Verletzung einer gesetzlichen Pflicht stellt insbesondere die Verletzung der in Art. 20 Abs. 1 BPG verankerten Treuepflicht dar, die namentlich die Unterlassung gewisser das Arbeitsverhältnis oder die Interessen der Arbeitgeberin störender Aktivitäten verlangt. Dies betrifft insbesondere strafbares und rechtswidriges Handeln, aber allenfalls auch ungebührliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten oder Arbeitskollegen (Urteile des BVGer A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 5.5.3 und A-5420/2015 vom 11. Dezember 2015 E. 3.3 ff., je m.w.H.). Die Anforderungen an die Treuepflicht sind dabei anhand der konkreten Funktion und der Stellung des Arbeitnehmers für jedes Arbeitsverhältnis gesondert aufgrund der Umstände und der Interessenlage des konkreten Einzelfalls zu bestimmen (statt vieler Urteil des BVGer A-59/2017 vom 17. Mai 2017 E. 5.4.1 m.w.H.). Konkretisiert wird die Treuepflicht namentlich durch das Weisungsrecht der Arbeitgeberin und die Befolgungspflicht des Arbeitnehmers (vgl. dazu Art. 321d des Obligationenrechts [OR, SR 220] i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG). Die Nichtbefolgung bedeutet ebenfalls die Verletzung einer gesetzlichen Pflicht (Urteile des BVGer A-6898/2015 vom 10. März 2016 E. 3.2.1 und A-5155/2014 vom 8. April 2015 E. 4.3.3). Für den ETH-Bereich verpflichtet sodann Art. 53 PVO-ETH die Mitarbeitenden, die im Arbeitsvertrag festgelegten Aufgaben kompetent und verantwortungsbewusst zu erfüllen, sich an die betrieblichen Weisungen und an die Anordnungen der Vorgesetzten zu halten und sich gegenüber den Arbeitskollegen kooperativ und loyal zu verhalten.

E. 4.1.3

Als mangelhaftes Verhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG, das keine Pflichtverletzung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG darstellt, kommen etwa ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft, fehlende Teamfähigkeit sowie fehlender Wille zur Zusammenarbeit, Dynamik oder Integration in Frage (Urteile des BVGer A-2846/2016 vom 18. April 2017 E. 3.2.2 und A-2708/2016 vom 16. Dezember 2016 E. 6.6, je m.w.H.).

E. 4.2

Erstattet ein Angestellter bei den Strafverfolgungsbehörden Strafanzeige gegen einen Vorgesetzten oder Mitarbeitenden und beschuldigt er diesen so eines strafbaren Verhaltens, ohne sich vorerst an eine geeignete interne Stelle gewendet zu haben (etwa nächsthöherer Vorgesetzter, Geschäftsleitung, Personalabteilung oder Rechtsdienst), ist darin grundsätzlich eine schwere Verletzung des Vertrauensverhältnisses zu erblicken (vgl. Urteil des BVGer A-7014/2014 vom 12. Mai 2015 E. 3.5.1 f., das für die Beschwerdegegnerin als mögliche interne Anlaufstellen beispielhaft Departementsvorsteher, Rektor und Ombudsstelle nennt). Die Einreichung von unbegründeten oder leichtfertigen Strafanzeigen gegen die Arbeitgeberin bzw. ihre Organe stellt eine schwerwiegende, in gewissen Konstellationen sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigende Verletzung der Treuepflicht dar (Urteil des BGer 8C_343/2014 vom 27. Januar 2015 E. 6.4.2 m.w.H.). Dies bejahte das Bundesgericht etwa in einem Fall, in dem der Arbeitnehmer seinen direkten Vorgesetzten ohne vorherigen Gesprächsversuch bei den Strafverfolgungsbehörden anzeigte (Urteil 4A_32/2008 vom 20. Mai 2008 E. 3.3.2). Derselben Entscheid lässt sich entnehmen, dass

für das Vorliegen eines die fristlose Entlassung rechtfertigenden wichtigen Grundes auch massgebend ist, welcher Straftaten der Beschuldigte bezichtigt wird (Schwere der Straftaten) und wie sich die in der Folge eingeleitete Strafuntersuchung namentlich auf den Beschuldigten persönlich und die Arbeitgeberin auswirkt. Das Bundesgericht erachtete sodann die fristlose Kündigung in einem Fall für gerechtfertigt, in dem der Arbeitnehmer polemische Vorwürfe an die Direktion einer Fachhochschule unter Information der Aufsichtsbehörden ohne Ausschöpfung der betriebsinternen Möglichkeiten erhoben sowie unbegründete Strafanzeigen gegen Direktionsmitglieder eingereicht hatte, die ihn zur Einhaltung des Dienstwegs ermahnt hatten (Urteil 8C_1033/2010 vom 10. Juni 2011 E. 5.3.2 und 5.4.2; vgl. auch den vorinstanzlichen Entscheid des Personalrekursgerichts des Kantons Aargau vom 20. September 2010 [auszugsweise publ. in AGVE 2010 S. 400 ff.], das feststellte, es liege eine leichtfertig erhobene, unbegründete Strafanzeige vor, da der Angestellte es unterlassen habe, vorgängig juristischen Rat einzuholen und sich der Tatbestandsmässigkeit des aus seiner Sicht strafwürdigen Verhaltens zu vergewissern [E. 5.2 a.E.]). Ein Verhalten, das eine fristlose Entlassung rechtfertigt, stellt ohne Weiteres auch einen sachlich hinreichenden Grund für eine ordentliche Kündigung dar (vgl. statt vieler Urteil des BGer 8C_417/2011 vom 3. September 2012 E. 4.1).

E. 4.3

Gemäss Art. 14 Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 der Geschäftsordnung der Schulleitung ETH Zürich vom 10. August 2004 (RSETHZ 202.3) reicht der Präsident der Beschwerdegegnerin Strafanzeigen gegen deren Bedienstete ein. Das Bundesverwaltungsgericht hat in einem früheren Urteil bereits festgestellt, dass diese Bestimmung anderen Angestellten grundsätzlich die Befugnis entzieht, selbst Strafanzeigen gegen Mitarbeitende einzureichen, und nicht gegen übergeordnetes Recht verstösst (Urteil A-7764/2009 vom 9. Juli 2010 E. 6.6 ff.). Nur und erst wenn sich der Präsident einer - nicht von vornherein unbegründeten - Strafanzeige verweigert, überwiegen die Interessen der Allgemeinheit an einer Strafverfolgung allenfalls die Interessen eines geordneten Verwaltungsbetriebs und wäre eine eigenmächtig eingereichte Strafanzeige gerechtfertigt. Andernfalls liegt eine Treupflichtverletzung vor, die einen sachlich hinreichenden Kündigungsgrund bildet (a.a.O., E. 6.6.5).

E. 4.4

Die Beschwerdegegnerin hatte den Beschwerdeführer bereits im Vorfeld der Kündigung im Zusammenhang mit dem Versand von E-Mails an einen grösseren Adressatenkreis mindestens zweimal aufgefordert, inskünftig den Dienstweg einzuhalten und seine dienstlichen Anliegen vorab mit seinem Vorgesetzten zu besprechen. Am 29. April 2017 sprach sie dazu eine formelle Ermahnung aus. Das hinderte den Beschwerdeführer indes nicht, unmittelbar nachdem er am 22. Mai 2015 von der Facebook-Notiz erfahren hatte, die Polizei aufzusuchen und Strafanzeige gegen zwei Arbeitskollegen zu erstatten. Bei den angezeigten Tatbeständen - namentlich üble Nachrede und Verleumdung sowie "Zurückhaltung von Beweismitteln" (Unterdrückung von Urkunden) - handelt es sich nicht um Bagatelldelikte, sondern um Vergehen bzw. Verbrechen (vgl. Art. 173, 174 und 254 i.V.m. Art. 10 des Strafgesetzbuches [StGB, SR 311.0]). Der Beschwerdeführer hatte zuvor weder zur Abklärung des Sachverhalts das Gespräch mit den beiden Angezeigten gesucht noch sich in der Sache an den nächsthöheren Vorgesetzten, den für die Strafanzeige zuständigen Präsidenten der Beschwerdegegnerin oder eine andere geeignete interne Stelle gewandt (etwa den Rechtsdienst oder die Ombudsstelle). Dazu wäre er jedoch verpflichtet

gewesen. Selbst wenn die von ihm erhobenen Vorwürfe an die Adresse der Beschwerdegegnerin bzw. gewisse ihrer Vertreter - seine Vorgesetzten hätten in der Vergangenheit gezeigt, dass sie nichts unternehmen würden, wenn er sich wegen einer Strafanzeige an sie wendete - zutreffen würden, wäre er nicht berechtigt gewesen, direkt an die Strafverfolgungsbehörden zu gelangen. Sollte er bezüglich gewisser Personen und Stellen zu Recht angenommen haben, dass er mit seinem Anliegen nicht gehört würde, hätte er den nächsthöheren Vorgesetzten oder eine unabhängige interne Stelle avisieren müssen. Der Beschwerdeführer hätte nicht davon ausgehen dürfen, dass das Einhalten des Dienstweges bzw. jedes Herantreten an eine interne Stelle sich als von vornherein unnützlich erweisen würde. Namentlich der Präsident der Beschwerdegegnerin war auch nach Darstellung des Beschwerdeführers bis zu diesem Zeitpunkt nie direkt in die von Letzterem behaupteten Unregelmässigkeiten in der Abteilung Y. _____ involviert (vielmehr führt der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde aus, "die ETH-Führung [war] jahrelang nicht bzw. nicht vollständig über die in der ETH Zürich begangenen Straftaten informiert" [S. 4]). Ebenso wenig die Ombudsstelle, der im Übrigen sogar der Beschwerdeführer in seinen Rechtsschriften ein gutes Zeugnis ausstellt. Ferner lagen keine Umstände vor, die ein sofortiges Tätigwerden der Strafverfolgungsbehörden erfordert hätten (etwa Gefahr im Verzug betreffend die Beweisabnahme). Der Beschwerdeführer wäre zusammengefasst verpflichtet gewesen, vor der Erhebung der Strafanzeigen nähere Abklärungen zum tatbestandsmässigen Verhalten der Angezeigten zu treffen (oder durch die Beschwerdegegnerin treffen zu lassen) sowie mit seinen Verdachtsmomenten an eine interne Stelle zu gelangen bzw. die ohnehin bereits eingeleiteten internen Ermittlungen abzuwarten. Nur und erst wenn sich der Tatverdacht erhärtet hätte und die Beschwerdegegnerin - namentlich deren Präsident - mutmasslich zu Unrecht untätig geblieben wäre, hätte sich der Beschwerdeführer direkt an die Strafverfolgungsbehörden wenden dürfen. Offenbleiben kann vorliegend, ob der Beschwerdeführer weiter verpflichtet gewesen wäre, einen solchen Schritt der Beschwerdegegnerin vorgängig anzudrohen (vgl. Art. 108 Ziff. 1 OR analog). Der Beschwerdeführer führt schliesslich an, er habe die Strafanzeigen nur wenige Minuten nach dem Ende der Sitzung vom 22. Mai 2015 und in sehr schlechter Verfassung erstattet. Damit scheint er geltend machen zu wollen, er habe die Strafanzeigen übereilt und noch unter dem Eindruck des soeben beendeten Gesprächs erhoben. Seine Freistellung erfolgte indes erst im August 2017 und die Kündigung wurde ihm erst im Oktober 2015 in Aussicht gestellt bzw. im November 2015 ausgesprochen. Er hätte somit ohne Weiteres die Möglichkeit gehabt, die Strafanzeige zu einem späteren Zeitpunkt wieder zurückzuziehen (soweit es sich um Antragsdelikte handelte) bzw. gegenüber der zuständigen Staatsanwaltschaft eine Desinteresseerklärung abzugeben. Dies tat er jedoch nicht, weshalb sich die Strafuntersuchung über mehrere Monate bis Mitte Februar 2016 hinzog, mit den entsprechenden negativen Folgen für die beiden betroffenen Arbeitskollegen und die Beschwerdegegnerin als Arbeitgeberin.

E. 4.5

Eine Treuepflichtverletzung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG, jedenfalls aber ein mangelhaftes Verhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG lag demnach vor - umso mehr als der Beschwerdeführer anerkennt, auch Arbeitskollegen (wenn auch vergeblich) zu Strafanzeigen ermuntert zu haben - und die Beschwerdegegnerin durfte das Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich auflösen.

E. 5

Der Beschwerdeführer stellt sich sodann auf den Standpunkt, die Kündigung sei missbräuchlich erfolgt.

E. 5.1

Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR (zu dessen Anwendbarkeit im Bundespersonalrecht vgl. Art. 6 Abs. 2 und Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG) umschrieben werden, wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist. Eine Kündigung kann namentlich auch wegen der Art und Weise, wie das Recht ausgeübt wird, missbräuchlich sein (statt vieler Urteil des BGer 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.2 m.w.H.). Aus diesem Grund kann eine Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht bereits deshalb ausgeschlossen werden, weil Letztere sachlich hinreichend begründet war. Keine Missbräuchlichkeit liegt demgegenüber bei einem bloss unanständigen, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdigen Verhalten der kündigenden Arbeitgeberin vor (statt vieler Urteil des BVGer A-4128/2016 vom 27. Februar 2017 E. 6.2 m.w.H.; zum Ganzen Urteil des BVGer A-4005/2016 vom 27. Juni 2017 E. 5.1). Das Bundesverwaltungsgericht hat den Sachverhalt von Amtes wegen zu ermitteln, wobei die Parteien zur Mitwirkung verpflichtet sind (vgl. vorstehend E. 2.1). Eine eigentliche (subjektive) Beweisführungslast trifft sie dagegen nicht. Nach dem allgemeinen Rechtsgrundsatz von Art. 8 des Zivilgesetzbuches (ZGB, SR 210), welcher mangels spezialgesetzlicher Regelung auch im öffentlichen Recht analog anzuwenden ist, hat jedoch diejenige Partei die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechtsfolgen ableiten wollte. Die objektive Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung - das heisst des Missbrauchstatbestandes und dessen Kausalität bzw. Konnexität - trägt dementsprechend (mit Ausnahme des vorliegend nicht einschlägigen Art. 336 Abs. 2 Bst. b OR) der Arbeitnehmer. Diesbezüglich sind indessen die Schwierigkeiten in Bezug auf den Beweis des wahren Kündigungsgrundes als subjektives Element zu berücksichtigen. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zu Art. 336 OR kann das Gericht das Vorhandensein einer missbräuchlichen Kündigung vermuten, wenn der Arbeitnehmer genügend Indizien vorbringt, die den von der Arbeitgeberin angegebenen Kündigungsgrund als unrichtig erscheinen lassen, und diese die Zweifel nicht beseitigen kann. Obwohl diese Vermutung den Beweis erleichtert, kehrt sie deswegen die Beweislast nicht um. Sie stellt eine Form des "Indizienbeweises" dar. Die Arbeitgeberin ihrerseits kann Beweise für ihre eigenen Angaben zum Kündigungsgrund liefern (statt vieler Urteil des BGer 4A_217/2016 vom 19. Januar 2017 E. 4.1 m.w.H.; zum Ganzen Urteile des BVGer A-4517/2015 vom 15. Februar 2016 E. 6.1 [nicht publ. in: BVGE 2016/11] und A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 6.1, je m.w.H.).

E. 5.2

Der Beschwerdeführer wirft der Beschwerdegegnerin im Zusammenhang mit der behaupteten Missbräuchlichkeit der Kündigung vor, sie habe während der Freistellung und der Kündigung ihre Fürsorgepflicht sowie seine Persönlichkeit verletzt und ihn gemobbt (vgl. dazu Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. b und g BPG; Urteil des BGer 8C_87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.2 m.w.H.).

E. 5.2.1

So habe die Beschwerdegegnerin ihn im Verhältnis zu seinen Arbeitskollegen zu unverhältnismässig viel Mehrarbeit verpflichtet. Die Zuteilung von Mehrarbeit ist nicht per

se persönlichkeitsverletzend; sie kann genauso als Ausdruck des Vertrauens der Arbeitgeberin in den betroffenen Mitarbeitenden betrachtet werden. Der Beschwerdeführer wies Mitte Mai 2015 vor dem Eintritt seiner Arbeitsunfähigkeit (sein Hinweis auf die Normalarbeitszeit zufolge Krankheit ab dem 22. Mai 2015 ist berechtigt) rund 67 Mehrstunden auf; er war indes auch bereits mit einem positiven Saldo von rund 26 Stunden ins Jahr gestartet. Unter diesen Umständen erscheint die vom Beschwerdeführer in den ersten Monaten des Jahres 2015 geleistete Mehrarbeitszeit nicht als übermässig. Zudem geht nicht aus den Akten hervor, dass er die Beschwerdegegnerin je darum gebeten hätte, ihm weniger Einsatzzeit zuzuteilen. Schliesslich ist kein Zusammenhang zwischen Mehrarbeit und Kündigung ersichtlich. Nichts anderes gilt für die sieben "Arbeitstage" in Folge im Mai 2015. Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei genauer Betrachtung um fünf Arbeitstage sowie anschliessend einen Ausbildungstag und einen Sitzungstag handelte. Die letztgenannten beiden "Tage" dauerten beide nur rund eineinhalb Stunden; überdies hatte der Beschwerdeführer daraufhin drei Tage frei. Es trifft zwar zu, dass die Beschwerdegegnerin ihn am letzten dieser sieben Tage, am 22. Mai 2015, mit der Facebook-Notiz konfrontierte. Es gibt indes keinen Hinweis, dass sie damit ein Verhalten des Beschwerdeführers zu provozieren beabsichtigte, das ihr anschliessend als sachlich hinreichender Kündigungsgrund dienen sollte. Es war vielmehr naheliegend und nachvollziehbar, dass die Beschwerdegegnerin den kurzen Sitzungstag nutzte, um ihn zur Facebook-Notiz zu befragen. Denn in den zwölf Tagen zuvor, die seit ihrem Auftauchen vergangen waren, hatte der Beschwerdeführer entweder frei gehabt (11. - 13. und 15. Mai) oder nachts (10. und 18. - 20. Mai) bzw. mit Arbeitsende um 23:00 Uhr (14., 16. und 17. Mai) gearbeitet.

E. 5.2.2

Der Beschwerdeführer macht in diesem Zusammenhang weiter geltend, die Beschwerdegegnerin habe ihm eine medizinische Kontrolle im Sinne von Art. 43 ff. der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, SR 822.111) verweigert (vgl. dazu auch Art. 9 des Reglements vom 20. August 2014 über den Schichtdienst an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich [Schicht-Reglement ETH Zürich, RSETHZ 213.2]). Es trifft zu, dass sich der Beschwerdeführer lange Zeit erfolglos um eine ärztliche Kontrolle bei der AEH Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG bemühte und diese ihm - wie auch die Beschwerdegegnerin bestätigt - aufgrund ihrer vertraglichen Zusammenarbeit mit der Beschwerdegegnerin einen Termin hätte einräumen müssen. Daraus kann jedoch nicht auf die Missbräuchlichkeit der Kündigung geschlossen werden. Dem Beschwerdeführer wäre zudem die Möglichkeit offengestanden, sich zur Aufklärung des "Missverständnisses" an die Beschwerdegegnerin zu wenden. Dass er dies getan hätte, ergibt sich nicht aus den Akten. Ebenso wenig, dass der Vertrag zwischen AEH und Beschwerdegegnerin von Letzterer speziell für den Beschwerdeführer ausgesetzt worden wäre. Auch in diesem Fall wäre es aber jedenfalls am Beschwerdeführer gelegen, seinen Anspruch auf medizinische Untersuchung direkt gegenüber der Beschwerdegegnerin geltend zu machen.

E. 5.2.3

Sodann habe die Beschwerdegegnerin mutwillig zwölf Tage zugewartet, bis sie ihn mit der Facebook-Notiz konfrontiert habe. Das Gespräch vom 22. Mai 2015 sei unnötig lang und beleidigend gewesen. Er sei nicht als Opfer anerkannt, sondern als Täter bzw. Verdächtiger behandelt worden. Für ein mutwilliges Zuwarten der Beschwerdegegnerin gibt es keine

Hinweise. Ebenso wenig ist ersichtlich wie daraus eine Persönlichkeitsverletzung abgeleitet werden könnte (vgl. dazu auch vorstehend E. 5.2.1). Das lange Zuwarten der Beschwerdegegnerin legt vielmehr nahe, dass sie den Beschwerdeführer nicht für den wahrscheinlichen Verfasser der Facebook-Notiz hielt. Andernfalls wäre zu erwarten gewesen, dass sie ihn umgehend damit konfrontiert hätte. Die Vorwürfe des Beschwerdeführers hinsichtlich Dauer und Inhalt des Gesprächs werden von ihm nicht näher substantiiert und es gibt keine entsprechenden Belege. Dasselbe gilt für die angeblich von der Beschwerdegegnerin gestreuten Gerüchte zu seiner Täterschaft. Aus den Akten ergibt sich nicht, dass die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer in unzulässiger Weise vorverurteilt hätte. Dass sie ihn zum Vorfall befragte und ihn wohl auch zum Kreis der Verdächtigen zählte, ist ohne Weiteres nachvollziehbar, nachdem sein Name als Absender der Facebook-Notiz angegeben worden war.

E. 5.2.4

Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, ihm sei verboten worden, bezüglich der "Straftat" Arbeitskollegen zu kontaktieren, ist zwar richtig, dass ihn die Beschwerdegegnerin mehrmals aufgefordert hatte, den Dienstweg einzuhalten und dienstliche Anliegen vorab mit seinem direkten Vorgesetzten zu besprechen. Daraus durfte der Beschwerdeführer aber nicht ableiten, mit einer Strafanzeige habe er sich nicht zuerst an eine interne Stelle, sondern direkt an die Strafverfolgungsbehörden zu wenden. Vielmehr wäre er gerade verpflichtet gewesen, zunächst an seinen direkten Vorgesetzten - bzw., soweit dieser betroffen war, an den nächsthöheren Vorgesetzten - oder allenfalls an den Präsidenten oder eine andere geeignete Stelle der Beschwerdegegnerin (Rechtsdienst, Ombudsstelle) zu gelangen.

E. 5.2.5

Bezüglich des Vorwurfs, der Beschwerdeführer habe seine Arbeitsutensilien vor Kollegen zurückgeben müssen, erwidert die Beschwerdegegnerin, Ersterer habe sich von sich aus zur Rückgabe gemeldet, was sich aus seinem E-Mail vom 25. August 2015 ergibt. Allerdings lässt sich daraus nichts mit Blick auf die Umstände der Rückgabe ableiten und diese mögen zu Beginn tatsächlich unglücklich gewählt worden sein. Der Beschwerdeführer anerkennt indes, dass die Rückgabe - nachdem er sich beschwert habe - an einem "diskreteren Ort" und nur "unter vier Augen" beendet worden sei. Indem er sich beklagt, dass auch die nicht anwesenden Arbeitskollegen notwendigerweise über seine Freistellung informiert werden mussten, weist er selbst darauf hin, dass eine von Anfang an "diskret" erfolgte Rückgabe nicht verhindert hätte, dass seine Arbeitskollegen von seiner Freistellung durch die Beschwerdegegnerin erfahren hätten. Insofern ist im Vorgehen der Beschwerdegegnerin jedenfalls keine Persönlichkeitsverletzung zu erblicken, welche die Missbräuchlichkeit der Kündigung zu begründen vermöchte.

E. 5.2.6

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nach Ansicht des Beschwerdeführers ferner missbräuchlich, da die Beschwerdegegnerin sich widersprüchlich verhalten habe, indem sie an Gruppen-Sitzungen eine offene Kommunikation gefordert, ihm aber gleichzeitig seine unverblühte Wortwahl vorgeworfen habe. So sei er für Ausdrücke kritisiert worden, die an der Sitzung noch toleriert worden seien. An der vom Beschwerdeführer angesprochenen Sitzung mit einer beschränkten Anzahl Teilnehmenden ging es gerade darum, interne Probleme anzusprechen und zu diskutieren. Es ist etwas anderes, an einem solchen Anlass

und mündlich mit derber Wortwahl Kritik zu üben, als dies unaufgefordert und ohne vorgängige Rücksprache mit den Verantwortlichen schriftlich in einem E-Mail an die ganze Abteilung zu tun. Daher war das Vorgehen der Beschwerdegegnerin, den Beschwerdeführer aus diesem Anlass zu verwarnen (gekündigt wurde ihm nicht bereits aufgrund dieses Vorfalls), weder unangemessen noch widersprüchlich.

E. 5.2.7

Was die Zeugnisstreitigkeit anbelangt, war diese grundsätzlich Gegenstand eines separaten Verfahrens, das mit dem Urteil der Vorinstanz vom 15. Dezember 2016 rechtskräftig erledigt wurde. Nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist sodann ein allfälliger Schadenersatzanspruch des Beschwerdeführers wegen verspäteter Ausstellung eines Arbeitszeugnisses durch die Beschwerdegegnerin. Eine Missbräuchlichkeit der Kündigung ergibt sich aus einer allenfalls verspäteten Zeugniserstellung jedoch nicht; dazu mangelt es bereits am notwendigen Konnex. Der Beschwerdeführer behauptet nicht, dass er bereits vor seiner Freistellung im August 2015 ein Zwischenzeugnis gefordert habe; auf ein Schlusszeugnis besteht grundsätzlich ohnehin erst ein Anspruch, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Aus dem bei den Akten liegenden E-Mail-Verkehr erhellt ferner, dass die Beschwerdegegnerin die Ausstellung eines Zeugnisses durchaus zeitnah anhand nahm, die Parteien sich aber über dessen Inhalt nicht einig waren.

E. 5.2.8

Schliesslich habe ihm die Beschwerdegegnerin keine zumutbare andere interne Stelle angeboten, obwohl ein Einsatz mit einem 50%-Pensum möglich gewesen wäre. Demgegenüber habe sie einen anderen arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähigen Angestellten während Monaten an einem neuen Arbeitsplatz mit einem 50%-Pensum beschäftigt. Der vom Beschwerdeführer sinngemäss geltend gemachte Verstoss gegen das Gleichbehandlungsprinzip liegt nicht vor, da unterschiedliche Sachverhalte gegeben sind. Der von ihm genannte Arbeitskollege hatte offenbar nicht gegen arbeitsrechtliche Pflichten verstossen, weshalb seine Weiterbeschäftigung der Beschwerdegegnerin zumutbar erschien. Genauso wenig bekannt ist, dass Letztere ebenfalls in Betracht zog, sein Arbeitsverhältnis aufzulösen, und ihn deshalb von der Arbeit freistellte. Irrelevant ist daher auch, ob die Therapeutin des Beschwerdeführers - wie dieser behauptet - nicht eine definitive, sondern nur eine provisorische Umteilung empfohlen hatte. Ein missbräuchliches Verhalten der Beschwerdegegnerin liegt nicht vor.

E. 5.2.9

Eine Kausalität der vom Beschwerdeführer erhobenen Mobbingvorwürfe für die Kündigung lässt sich nicht erstellen, selbst wenn sie zuträfen. Es ist zudem fraglich, ob die - von der Beschwerdegegnerin zum Teil bestrittenen - Vorkommnisse überhaupt als Mobbing im rechtlichen Sinn bezeichnet werden können (vgl. zu den hohen Anforderungen der Rechtsprechung statt vieler Urteil des BGer 8C_251/2017 vom 22. Juni 2017 E. 5.1 m.w.H.). Aus den Akten ergeben sich zwar tatsächlich gewisse Ungereimtheiten und Missstände in den Abläufen bei der Beschwerdegegnerin und diese werden zum Teil von ihr selbst oder zumindest von der Vorinstanz und der Ombudsstelle der Beschwerdegegnerin - deren rechtliche Einschätzung der Kündigung indes für das Bundesverwaltungsgericht nicht massgebend ist - anerkannt. Die Vorinstanz gelangte zudem wohl zu Recht zum Ergebnis, die Beschwerdegegnerin sei den Vorwürfen des Beschwerdeführers zu wenig nachgegangen. Eine systematische Isolation oder

Ausgrenzung des Beschwerdeführers ist jedoch weder aufgrund seiner Vorbringen noch der eingereichten Akten erkennbar. Vor allem aber stellte bereits die Vorinstanz zutreffend fest, dass daraus mangels Kausalität bzw. Konnex nicht auf eine missbräuchliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden kann.

E. 5.2.10

Verbesserungsbedarf herrscht(e) bei der Beschwerdegegnerin offenbar im Zusammenhang mit dem Datenschutz und der Handhabung der Akteneinsicht durch Angestellte. Die Beschwerdegegnerin weist indes richtigerweise darauf hin, dass nicht jede Korrespondenz mit einem Mitarbeitenden Eingang ins Personaldossier finden muss (vgl. Art. 27c Abs. 1 BPG und Art. 10 Abs. 5 der Richtlinien vom 15. November 2011 über den Schutz und den Umgang mit Personaldaten an der ETH Zürich [RSETHZ 612], ferner Urteil des BVGer A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 3.7), weshalb sie dort auch nicht "gefehlt" haben kann. Die Unregelmässigkeiten im Zusammenhang mit den Arbeitszeugnissen einer früheren Arbeitgeberin vermögen die Missbräuchlichkeit der Kündigung ebenso wenig zu begründen wie die wohl unzulässige Weitergabe von nicht anonymisierten Feedback-Formularen durch ein externes Unternehmen an die Beschwerdegegnerin, mangelt es doch auch hier bereits an der notwendigen Kausalität bzw. Konnexität. Dasselbe gilt für die angebliche Unvollständigkeit des Personaldossiers. Im Übrigen ist grundsätzlich von dessen Vollständigkeit auszugehen, solange der Beschwerdeführer nicht glaubhaft macht, dass im Personaldossier gewisse zwingend in dieses aufzunehmende Dokumente fehlen (vgl. Urteil des BGer 1C_59/2015 vom 17. September 2015 E. 3.2 und Urteil des BVGer A-5113/2014 vom 11. Dezember 2014 E. 4.1). Dies ist nicht der Fall, schreibt doch der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde selbst: "Auch mit diesen hier nachgereichten Beweismitteln ist das Personaldossier des Beschwerdeführers aber wahrscheinlich noch nicht vollständig. Der Beschwerdeführer vermutet, dass noch mehr Dokumente bzw. Korrespondenz fehlt, da sie für die ETH Zürich belastend ist" (S. 2; Hervorhebung hinzugefügt). Er unterlässt es indes, irgendwelche präzisierende Angaben zur Natur dieser Unterlagen zu machen. Das Personaldossier bzw. Führen desselben durch die Beschwerdegegnerin ist jedoch ohnehin nicht Streitgegenstand. Von Bedeutung ist es nur insoweit, als es in Verbindung mit der Kündigung steht. Auf deren Missbräuchlichkeit kann aber aufgrund allfälliger (geringfügiger) Versäumnisse der Beschwerdegegnerin im Zusammenhang mit dem Personaldossier nicht geschlossen werden.

E. 5.2.11

Im Kurzbericht vom 7. März 2016 wirft die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer "offensichtlich gewisse Probleme mit Hierarchien und Zuständigkeiten in Unternehmen" vor; es scheine sich ein "Verhaltensmuster" zu wiederholen, das er bereits bei seiner vormaligen Arbeitgeberin gezeigt habe. Der Beschwerdeführer bezeichnet diese Darstellung als unwahr und verweist auf ein Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 12. März 2015, in dem dieses eine Klage gegen die frühere Arbeitgeberin teilweise guthiess und sie verpflichtete, im Arbeitszeugnis den Satz anzubringen: "Das Auftreten gegenüber Vorgesetzten war korrekt". Dieses Urteil und das korrigierte Zeugnis seien der Beschwerdegegnerin im Zeitpunkt der Erstellung des Kurzberichts bereits bekannt gewesen. Die Streitigkeit vor dem Arbeitsgericht Zürich zeigt, dass es zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten bei der früheren Arbeitgeberin offenbar Differenzen gab (vgl. dazu auch das Urteil des Obergerichts Zürich LA150015 vom 2. Juli 2015 [auffindbar über < <http://www.gerichte-zh.ch/entscheide/> , abgerufen am

26.07.2017], mit dem die teilweise Berufung der ehemaligen Arbeitgeberin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Zürich gutgeheissen wurde). Zwar hat der Beschwerdeführer die Begründung des Urteils nicht eingereicht. Bei der vom Arbeitsgericht Zürich gewählten Formulierung handelt es sich allerdings - wie die Vorinstanz auch in ihrem Urteil vom 15. Dezember 2016 zur Zeugnisstreitigkeit richtig festhält (E. 10 S. 10) - um eine Minimalformulierung, mit der dem Grundsatz des Wohlwollens Genüge getan und das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmenden nicht unnötig eingeschränkt werden soll. Unmittelbar vor dem genannten Satz steht im angesprochenen Zeugnis denn auch: "Das Auftreten gegenüber Kunden und Mitarbeitenden war jederzeit freundlich und korrekt". Bereits daraus lässt sich erkennen, dass das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber seinen Vorgesetzten, im Gegensatz zu den Kunden und Mitarbeitenden, gewisse Probleme aufgeworfen hatte. Aus dem Kurzbericht kann daher ebenfalls keine Missbräuchlichkeit der Kündigung abgeleitet werden, zumal auch die notwendige Kausalität bzw. Konnexität fehlt.

E. 5.2.12

Dasselbe gilt für die weiteren vom Beschwerdeführer vorgebrachten angeblichen Versäumnisse der Beschwerdegegnerin, etwa im Zusammenhang mit einem offenbar fälschlicherweise doppelt vorhandenen Generalschlüssel, mit der behaupteten (von der Beschwerdegegnerin bestrittenen) Arbeitsanweisung betreffend die Begehung von Flachdächern, mit einer angeblich unrechtmässigen - indes vom Beschwerdeführer nie bezahlten - Parkbusse oder mit dem Unterhalt eines auch vom Beschwerdeführer benutzten Dienstfahrzeuges.

E. 5.3

Eine Missbräuchlichkeit der Kündigung lässt sich zusammenfassend nicht erstellen. Der Beschwerdeführer hat insbesondere nicht dargetan oder zumindest glaubhaft gemacht, dass die der Beschwerdegegnerin vorgeworfenen Missstände für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend waren. Aus dem zeitlichen Ablauf der Geschehnisse ergibt sich vielmehr, dass die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis letztlich wegen der vom Beschwerdeführer erstatteten Strafanzeigen rechtmässig beendete. Damit ist insbesondere das Vorliegen einer sogenannten Rache Kündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR zu verneinen. Ebenso wenig lässt die Art und Weise der Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder eine Fürsorgepflichtverletzung der Beschwerdegegnerin die Kündigung als missbräuchlich erscheinen. Das Vorgehen der Beschwerdegegnerin bzw. ihrer Vertreter im Rahmen des Kündigungsprozesses mag zwar nicht in jeder Hinsicht einwandfrei gewesen sein; (bloss) ungebührliches oder unpassendes Verhalten vermag aber noch keine Missbräuchlichkeit der Kündigung zu begründen (vgl. vorstehend E. 5.1).

E. 6

Die Beschwerde ist demnach abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann.

E. 7

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG), weshalb keine Verfahrenskosten zu erheben sind. Eine Parteientschädigung ist weder dem unterliegenden Beschwerdeführer (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]) noch der durch den internen Rechtsdienst vertretenen Beschwerdegegnerin (vgl. Art. 9 Abs. 2 VGKE) oder der Vorinstanz (vgl. Art. 7 Abs. 3

VGKE) zuzusprechen.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.